**CHAMA CHA WAFANYAKAZI WA KILIMO NA MASHAMBANI TANZANIA**

**TPAWU**

****

**KIMA CHA CHINI CHA MSHAHARA KWA MUJIBU WA SHERIA**

Lengo la andiko hili ni kutoa elimu kwa wanachama wa TPAWU na wafanyakazi wote waliopo katika sekta ya umma na wale wa Sekta binafi hapa ichini Tanzania, ili kufahamu hasa nini maana ya kima cha chini cha mshahara kwa mujibu wa sharia zilizipo na namna kinavyopatikana. Hapa nikiri kwamba nitajikita sana kwenye Sekta binasfi kwa sababu ndiko kwenye changamoto zaidi.

Sheria nitakazo zitumia katkia ufafanuzi huu ni;

1. **SHERIA ZA NDANI (LOCAL LEGISLATION)**

* Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania ya mwaka 1977.
* Sheria ya Ajira na Mahusiano no 6 ya mwaka 2004 iliyofanyiwa marekebisho mwaka 2019
* Sheria ya Taasisi za kazi Sura 300 iliyofanyiwa marekebisho mwaka 2019
* Sheria ya Utumishi wa Umaa ya mwaka 2002
* Sheria ya majadiliano katika utumishi wa Umma namba 19 ya mwaka 2003

1. **SHERIA ZA KIMATAIFA (INTRENATIONAL LAW)**

* Mkataba wa kimataifa shirika la kazi Duniani (Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No 131)

Mkataba huu wa kupanga kima cha chini cha mshahara 1970 (No 131) uliridhiwa na Jamhuri ya Muungano wa Tanzania mwaka 1983

Kwa mujibu wa mkataba shirika la kazi duniani namba 131 unatafsiri kwamba kima cha chini cha mshahara **ni ujira wa chini kabisa ambao mwajiri analazimika kumlipa mfanyakazi kwa kazi aliyoifanya katika kipindi walichokubaliana, na kiwango hicho hakiwezi kupunguzwa kwa njia ya makubaliano ya pamoja au mkataba kati ya mwajiri na mfanyakazi.**

Ibara ya nne ya mkataba huo inatoa maelekezo kwa kila nchi aliye mwanachama wa shirika la kazi Duniani kuweka utaratibu na namna ya kuwa na mpango madhubuti wa kuweke kima cha chini cha mshahara kwa kila sekta.

Baada ya kupata chimbuko la kima cha chini katika sheria za kimataifa sasa tuangalie sheria zetu za ndani juu ya kima cha chini cha mshahara, kuanza na Katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania chini ibara 23 inasema

|  |
| --- |
| **‘Kila mtu, bila ya kuwapo ubaguzi wa aina yoyote, anayo haki ya kupata ujira unaolingana na kazi yake, na watu wote wanaofanya kazi kulingana na uwezo wao watapata malipo kulingana na kiasi na sifa za kazi wanayoifanya.’** |
| **Kila mtu anayefanya kazi anastahili kupata malipo ya haki.** |

Hivyo suala la ujira unaolingana ka kazi iliyofanywa linatambuliwa na mikataba ya kimataifa pia katiba ya Jamhuri ya Muungano wa Tanzania ya mwaka 1977 ambayo ndio sheria mama ya nchi hii, kwa sababu hiyo ni haki kama haki nyinginezo zozote zilizoanishwa katika katiba hiyo, hivyo basi ni wajibu wa Serikali kahakikisha inaweke utaratinu huo kwa mujibu wa sheria zilizopo.

Nchi yetu inafuata utawala wa sheria “**RULE OF LAW**” na hivyo sina mashaka kwamba kunaweza kuwepo na ubabaishaji katika masuala ya msingi kama haki hii inayolindwa na sheria za kimataifa na shirika la kazi Duniani ambayo Tanzania ni mwanachama.

Utaratibu wa namna kima cha chini kwa sekta binafsi hapa Tanzania zimefafanuliwa napatikana zimeainishwa katika Sheria ya Taasisi za kazi Sura 300 [Marejeo ya mwaka 2019], Sehemu ya tano (v) ya sheria hiyo imeainisha mchakato mzima ambapo jukumu amepewa Waziri mwenye dhamana na masuala ya kazi.[[1]](#footnote-1)

Katika sheria hiyo kifungu cha 35 kinatoa wajibu kwa kwa Waziri mwenye dhamana ya masuala ya kazi kuteuwa bodi ya kima cha chini itakayokuwa na wajibu wa kufanya utafaiti kwenye sekta binafsi na kumshauri juu ya kima kipi kinatekelezeka. Kifungu hicho pia kinaeleza muda ambao bodi hiyo itakuwa madarakani na hapa imefafanuliwa katika kanuni nambari 45/2017 Kanuni ndogo 6 ya kanuni za jumla[[2]](#footnote-2) na linasema mjumbe wa bodi hatadumu kwenye bodi kwa kipindi kinachozidi miaka mitatu, sheria hiyo pia imeeleza namna anavyoweza kuondolewa/kujiondoa kwenye bodi hata kabla ya kipindi chake kuisha, vilevile kinaeleza idadi ya wajumbe wa bodi na uwakilishi wao katika utatu yaani Serikali, Waajiri na Vyama vya wafanyakazi [[3]](#footnote-3)

Kifungu cha 36 cha sheria hiyo kinaanisha majukumu ya bodi ikiwa ni pamoja na kuhamasisha mikataba ya hali bora za kazi kati ya waajiri na wafanyakazi kupitia vyama vyao.[[4]](#footnote-4)

Kifungu cha 37 cha sheria hiyo kinaeleza mchakato wa namna bodi itakavyofanya utafiti ikiwa ni pamoja na kuwahoji wafanyakazi na waajiri katika sekta binafi juu ya mwenendo wa uzalishaji na changamoto zinazoikabili katika sekta husika [[5]](#footnote-5).

Kifungu cha 38 cha Sheria hiyo kinaitaka bodi baada ya kukamisha uchunguzi (Investigation) inapaswa kuandaa taarifa na kuiwasilisha kwa waziri aliyeiteuwa ikiwa na mapendekezo yake.[[6]](#footnote-6)

Kifungu cha 39 cha Sheria hiyo kinamtaka Waziri mwenye dhamana baada ya kuwasiliana na baraza la ushauri lililoundwa kwa mujibu wa sheria hii sehemu ya II (Labour, Economic and Social Council) linalojulikana kwa jina la LESCO atatakiwa kutangaza kima cha chini ikiwa ni pamoja na maslahi mengine ya msingi katika sekta binafsi na itatangazwa kwenye Gazeti la Serikali[[7]](#footnote-7).

Kifungu cha 40[[8]](#footnote-8) cha sheria hiyo kinatoa muda wa matumizi wa tangazo la kima cha chini na kwa mujibu wa sheria hakuna muda maalum ulionishwa kisheria ila kupitia kanuni za jumla katika Tangazo la serikali nambari 45 la mwaka 2017 limeweka ukomo wa kipindi cha miaka mitatu[[9]](#footnote-9) Kima cha chini kilichotangazwa kitafanyiwe marejeo katika kipindi cha miaka mitatu.

Kifungu cha 41 cha sheria kinatoa nguvu ya kisheria katika Tangazo la kima cha chini kwamba waajiri wote watazimika kulipa kwa kwa mujibu wa Tangazo hilo[[10]](#footnote-10).

Baada ya ufafanuzi huo wa kissheria ni rai yangu kwamba kila mfanyakazi aliyepo sekta binafsi hapa Tanzania afahamu mambo ya muhimu kama ifuatavyo:-

1. Kima cha chini cha mshahara kwa mujibu wa sheria ni kiwango ambacho kila mwajiri anapaswa kumlipa mfanyakazi wake kwa mujibu wa Tangazo la Serikali litakalokuwa limetangazwa kwa mujibu wa kifungu cha 39 cha sheria ya taasisi za Nazi..
2. Kima cha chini cha mshahara kitawahusu wafanyakazi ambao kabla ya tangazo husika walikuwa wakilipwa chini ya kiwango kilichotangazwa katika gazeti la serikali.

**Mfano,** katika Tangazo la mwaka 2013 sekta ya kilimo ilikuwa ni shilingi 100,000/= hivyo wafanyakazi wote katika sekta ya kilimo ambao kabla ya Tangazo hilo walikuwa wakilipwa chini ya Tsh 100,000/- waajiri wao waliwajibika kuwalipa sawa na sheria, lakini wale waliokuwa wakilipwa juu ha hiyo100,000/ yaani kuanzia shilingi100,001/= Tangazo lile halikuwahusu kabisa kwa kuwa tayari wao walikuwa juu ya kima cha chini kwa shilingi moja.

1. Kima cha chini cha mshahara ni suala la kisheria na wala sio hisani hivyo kila aliyepewa wajibu kwa kuhakikisha kinafanyiwa mapitio kwa mujibu wa sheria anapaswa kutimiza wajibu huo kinyume na hiyo ni sawa na ukiukwaji na uvunjaji wa sheria, na anapaswa kuwajibishwa kwa mujibu wa sheria zilizopo, bila kujali nafasi yake cheo chake au haiba yake kwa kuwa watu wote ni sawa mbele ya sheria.

&&&&&&&&&&&&&&&&&& “MSHIKAMANO DAIMA” &&&&&&&&&&&&&&&

MUONGOZO HUU UMEANDALIWA NA

JOHN LUNODZO VAHAYE

**NAIBU KATIBU MKUU- TPAWU**

1. [↑](#footnote-ref-1)
2. Kanuni ndogo ya 6 ya kanuni za Jumla Tangazo la Serikali nambari 45 la mwaka 2017 [↑](#footnote-ref-2)
3. Kifungu cha 35 cha sheria ya Taasisi za kazi sura ya 300 [RE 2019] [↑](#footnote-ref-3)
4. Kifungu cha 36 cha sheria yaTaasisi za kazi sura ya 300 [RE 2019] [↑](#footnote-ref-4)
5. Kifungu cha 37 cha sheria ya Taasisi za kazi sura ya 300 [RE 2019]

   [↑](#footnote-ref-5)
6. Kifungu cha 38 cha sheria ya Tasisi za kazi sura ya 300 [RE 2019] [↑](#footnote-ref-6)
7. Kifungu cha 39 cha sheria ya Taasisi za kazi sura ya 300 [RE 2019] [↑](#footnote-ref-7)
8. Kifungu cha 40 cha sheria ya Taasisi za kazi sura ya 300 [RE 2019] [↑](#footnote-ref-8)
9. Kanuni ndogo ya 8 ya kanuni za Jumla Tanzao la Serikali nambari 45 la mwaka 2017 [↑](#footnote-ref-9)
10. Kifungu cha 41 cha sheria ya Taasisi za kazi sura ya 300 [RE 2019] [↑](#footnote-ref-10)